

Valkuilen van coachen

Te weinig vertrouwen

Vertrouwen komt te voet en gaat te paard. Vertrouwen moet je verdienen en in investeren. Dat doe je door persoonlijk te zijn, zelf kwetsbaar opstellen en doorvragen naar de zachte kant van iemand. Attent zijn en complimenten geven dragen ook positief bij aan het kweken van vertrouwen. Doe wat je zegt en practice what you preach!

Onvoldoende afstemmen op de ander

Naast afstemmen op jezelf is afstemmen op de ander erg belangrijk. Je kunt qua lichaamshouding afstemmen maar ook met je stem en met je woordkeuze. Doel is om samen de klik te maken waardoor er wederzijds begrip is en er ruimte ontstaat voor vertrouwen om aan te nemen.

De coachvraag niet helder hebben

Een succesvolle coaching begint met het helder krijgen van de coachvraag. Door hier onvoldoende tijd aan te besteden kom je later in het gesprek op de koffie omdat je niet kunt terugrijpen op de kern van het probleem. De coachvraag is je anker.

Onderwijzen

Hoe meer je weet, kent en kunt, des te groter het risico dat je een medewerker gaat onderwijzen, in plaats van hem te sturen. Laat je medewerkers zelf ontdekken en ervaren wat zij moet doen, in plaats van hen te vertellen wat ze moeten doen.

In de projectie schieten “ik heb dat ook”

Als coach krijg je veel situaties en vraagstukken voorgeschoteld die voor jou erg herkenbaar zijn. Blijf uit het oordeel en buiten beschouwing dat jij hetzelfde hebt meegemaakt. Het gaat om de coachee niet om jou als coach.

Niet durven te confronteren en door te vragen

Emoties zijn als vis, vers het lekkerst! Durf de ander een spiegel voor je houden en dat wat niet prettig voelt, daar moet je zijn. Wat is het ergste wat kan gebeuren? Dat de ander zegt: dit gaat me te ver! Dan weet je meteen; tot hier en niet verder. Of juist; hier moeten we zijn.

Te snel oplossen

Meteen naar de oplossing. De kunst is om als coach het antwoord niet zelf te geven. Terwijl het antwoord op je lippen brandt. Dat betekent verduren. De tijd en het geduld nemen om de coachee de kans te geven het antwoord zelf te bedenken. Dan beklijft het advies veel meer dan op een onderwijzende manier vertellen wat de ander het beste kan doen.

Teveel praten

Regel is 70-30 (coachee-coach). Het gaat om de coachee en niet om jou. Als je veel aan het woord bent dan ben je waarschijnlijk ook in een andere valkuil getrapt zoals: te snel oplossen of “ik heb dat ook” of je bent aan het onderwijzen.

Niet concreet genoeg zijn

Wat doe je dan precies? Welk gedrag vertoon je dan? Wat zie ik je dan doen? Kun je een voorbeeld geven? Dus als ik het goed begrijp (samenvatten). Door deze vragen te stellen en samen te vatten help je de coachee concreet te worden.

Teveel ruimte laten, tempo is er uit

Als je te weinig stuurt en de coachee teveel de ruimte laat dan bestaat er de kans dat je het leerdoel niet haalt. Je merkt dat als de energie uit het gesprek vloeit en je de coachee blijft steken in herhalen. Het tempo gaat er dan uit en je bent vaak mijlenver weg van de kern. Bewaak de tijd en het tempo. Je voelt vaak wel aan als het te langzaam gaat.

Meehuilen

Je kent de situatie en/of de persoon waar het over gaat en jij vindt en ervaart hetzelfde. Dan is een grote valkuil dat je gaat meehuilen met de wolven in het bos. Je bent dan niet meer objectief. Je schiet in de overdracht. Je kunt je eigen emoties niet meer in de hand houden. Je blijft dan vaak hangen in de 1^e positie en kunt je niet meer empathisch opstellen.

Blijven steken in het oplossen van de voorbeelden

Als de coachee begint met: ik zal je een voorbeeld geven. Dan moeten bij jou alle alarmbellen afgaan want dan wordt je verleid om van de kern van het onderwerp af te wijken. De kans bestaat dat jullie samen de voorbeeldsituatie gaan oplossen. Dat leidt af en het gesprek wordt veel langer en blijft hangen in dat ene voorbeeldonderwerp.

Onvoldoende bewust van voorbeeldgedrag

Medewerkers voelen het feilloos aan als woorden en daden niet overeenkomen. Een coach die maximale betrokkenheid heeft van zijn medewerkers, is een coach die zich voortdurend bewust is van zijn eigen gedrag en van het effect van dit gedrag op (het commitment van) zijn mensen.

Psychologie beoefenen

Richt je op waarneembaar gedrag en handelingen en geef hierop feedback. Uiteraard is oprecht luisteren en een empathische instelling van belang, maar verlies je niet in psychologische uiteenzettingen. Ga niet de psycholoog uithangen.

Er is geen andere beter dan ikzelf syndroom

Het lijkt alsof medewerkers die op jou lijken gemakkelijk te coachen zijn, omdat je snel met elkaar op één lijn zit. Deze overeenstemming is echter ook een valkuil. Want iedere medewerker is uniek in zijn motivatie. En het is juist zijn motivatie die bepaalt in hoeverre hij zich in de praktijk gaat verbeteren.

Geen concrete afspraken tot actie maken (CATA)

Je hebt een goed gesprek gehad. Het is duidelijk wat de coachvraag is en welk gedrag nodig is om te verbeteren. Echter, er is geen concreet moment in het gesprek dat de te nemen acties ook duidelijk (SMART) zijn benoemd.

Afspraken uit de coaching niet nakomen

Afspraken die worden gemaakt in het kader van coaching moeten te allen tijde worden nagekomen! Je kunt pas van je medewerkers verwachten dat zij hun afspraken nakomen (en hun doelen realiseren), als jij laat zien dat je dat zelf ook doet. Practice what you preach!

Uitstellen en afstellen van coachingsmomenten

Hoe belangrijk vindt jij coaching? Zo belangrijk dat je een gesprek met een belangrijke klant voor laat gaan? Hoe vaker je een gesprek verzet of afzegt hoe minder belangrijk je het vindt en hoe minder belangrijk jij genomen wordt.

De perfecte coach willen zijn

Je wil het oplossen voor de ander. Terwijl de ander misschien alleen maar zijn verhaal kwijt wil en in een volgende sessie wel met je wil praten over de oplossing. Een coach is vooral lui. Maak jezelf als coach niet te belangrijk. Leg de lat voor jezelf niet te hoog.

Zachte heelmeesters maken stinkende wonden

Hard op de inhoud en zacht op de relatie. Ik vind je een hele aardige vent maar het gedrag wat jij laat zien tolereer ik niet. Het niet kunnen scheiden van gedrag en persoonlijkheid is een valkuil waar menigeen in trapt waardoor je als coach niet bij de kern komt. Daar is lef voor nodig en de durf om te confronteren.

Niet rekening houden met de gedragsvoorkeuren van een ander

De een praat graag en is een open boek terwijl de ander geslotener is en je meer moeite moet doen om informatie los te krijgen. Door met elkaar rekening te houden op basis van Profile Dynamics kun je beter bij je coachee aansluiten. De extraverte prater moet je meer afremmen en sturen terwijl de introverte denker meer met open vragen getriggerd moet worden om informatie te delen.

Geen toegevoegde waarde hebben

Als coach ben je er voor de ander. Je bent faciliterend aan de ontwikkeling van de ander. Maar ben je dat ook? Neem je die rol in? Of streelt het je ego dat je een zogenaamde coach bent? Als coach moet je intrinsiek gemotiveerd zijn om mensen te helpen beter te worden.